



3 1761 11849763 5

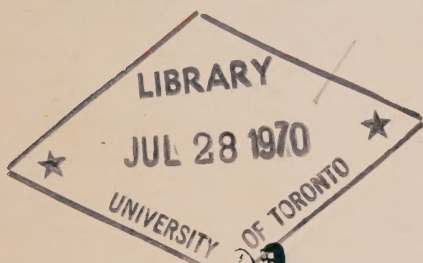
CAI TB 14

-70I53

Government
Publications



Information on Isolated Posts Regulations



© Crown Copyrights reserved

Available by mail from the Queen's Printer, Ottawa,
and at the following Canadian Government bookshops

HALIFAX

1735 Barrington St.

MONTREAL

Æterna-Vie Building, 1182 St. Catherine St. West

OTTAWA

Daly Building, Corner Mackenzie and Rideau

TORONTO

221 Yonge Street

WINNIPEG

Mall Center Building, 499 Portage Avenue

VANCOUVER

657 Granville Street

or through your bookseller

Price 60 cents

Catalogue No. BT46-170

Price subject to change without notice

Queen's Printer for Canada

Ottawa 1970

Canada. Treasury board.

Personnel policy branch

[General publications]

[8-1]



CANADA

CAI TB 14
-70153


FOREWORD

This booklet has been written to acquaint you with the general provisions of the special benefits, terms and conditions of the Isolated Posts Regulations. The regulations, which apply to all employees at remote locations in Canada, have been revised extensively following consultation between employer and employee representatives at the National Joint Council.

The booklet is for your personal use and is available to all employees at isolated posts. You are encouraged to consult your personnel officer or local manager should you require more detail than this booklet provides. Copies of the Isolated Posts Regulations are available at all posts.

Compensation and
Conditions Division
Personnel Policy Branch
Treasury Board

March 1970



Digitized by the Internet Archive
in 2024 with funding from
University of Toronto

PROVISIONS OF THE ISOLATED POSTS REGULATIONS

ALLOWANCES—GENERAL INFORMATION



Allowances are paid at married and single rates. To qualify for the married rate an employee must have a dependant residing with him at the isolated post. A dependant is described as a wife, a child or stepchild under twenty-one years of age or mentally or physically infirm, and dependent on the employee. Other relatives in the household wholly dependent upon the employee because of mental or physical infirmity may also qualify as dependants. All other employees and persons hired for less than three months are accorded single status regardless of their actual marital status.

Allowance payments are calculated in the same way as salary for regular working hours and, where an employee has entitlement for a part of a pay period, the amount to be paid is calculated in the same way as salary for broken periods.

Some employees, under certain conditions, may receive another form of allowance that is not related to the duties of their position. For example, a separation allowance may be paid when an employee has left his family at his former place of residence until the end of a school term. In such cases, Isolation Allowances

are not payable during the period for which the other allowance is paid.

Otherwise, as a general rule, allowances are payable for any days in which an employee is on duty and for periods of approved leave with pay during service at an isolated post, although there are limits for long-term absences on government business, sick leave or injury leave.

Part-time workers are paid allowances in the proportion that their hours of work relate to the hours of work for a full-time employee in the same type of work. Employees paid at an hourly rate also receive the allowances subject to an adjustment if their rate of pay exceeds the rate payable for the same kind of work at the "*point of departure*"* for their isolated post. An example of the latter would be an employee in northern Alberta earning \$3.45 an hour for a type of work for which the rate in Edmonton is \$3.25 an hour. His aggregate allowances would be reduced by the difference in rates, i.e., 20 cents per hour.

CASH ALLOWANCES

There are up to four types of cash allowances available to employees serving at Isolated Posts. These are called Environment Allowance, Living Cost Differential "A", Living Cost Differential "B", and Fuel and Utilities Allowance. Allowance levels for each isolated post are subject to adjustment as changes in local conditions warrant. On the same basis, locations can be added or deleted from the schedule of locations at which the Isolated Posts Regulations apply.

*NOTE: The term "point of departure" means whichever of the following places is the nearest to the headquarters of the employee by the most practical route to or from such headquarters.

Vancouver	Sudbury	Fort William	Quebec City
Edmonton	Timmins	Toronto	Moncton
Calgary	North Bay	Ottawa	Halifax or
Saskatoon	Port Arthur	Montreal	St. John's
Winnipeg			

ENVIRONMENT ALLOWANCE

Entitlement to this allowance is a basic prerequisite to all other provisions of the Isolated Posts Regulations and it is payable whenever a location is deemed sufficiently remote and unattractive to be classed as isolated. If an employee is not entitled to Environment Allowance, he is not entitled to any other allowances payable under the Isolated Posts Regulations and the other provisions in the Regulations do not apply to him.



The system of determining whether a location is isolated, and the degree of isolation, is accomplished by first considering whether it is sufficiently remote and unattractive to warrant inclusion under the Isolated Posts Regulations.

Normally, a location is not considered to be isolated if it is connected by all-weather road to a built-up urban area of 10,000 population within 100 miles, or to a built-up urban area of 50,000 population within 200 miles.

The classification of posts is accomplished by assessment of four factors. Two major factors are population and climate. Population is accorded points ranging from 5, for communities within 7500 to 9999 persons, to 70, for communities with less than 25 persons. Climate is assessed by reference to a map, prepared for the purpose, upon which are plotted the unfavourable aspects of Canadian climate (darkness, windchill, precipitation and temperature). Two minor factors also apply. The first is that all locations above the northern tree line are awarded 20 points and finally, extremely remote locations which are not accessible for emergency

purposes during freeze-up and break-up are awarded 20 points.

Once the assessment has been made, the level of isolation to be recognized is determined by reference to the following table:

ENVIRONMENT ALLOWANCE CLASSIFICATION

Score	Classification
130	1
110-129	2
90-109	3
70- 89	4
50- 69	5
30- 49	6
Under 30 (not qualified)	No allowance

The amount payable is then reckoned by reference to the following table:

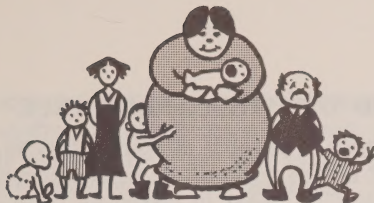
RATES OF ENVIRONMENT ALLOWANCE

Classification of Post for Environment Allowance	Rate of Allowance			
	Salaried Employee		Hourly-Rate Employee	
	Married	Single	Married	Single
	(\$) (a year)	(\$) (a year)	(\$) (an hour)	(\$) (an hour)
1	2,310	1,320	1.11	.63
2	1,980	1,188	.95	.57
3	1,650	990	.79	.48
4	1,254	792	.60	.38
5	858	528	.41	.25
6	462	264	.22	.13

LIVING COST DIFFERENTIAL "A"

Living Cost Differential "A" is payable at isolated locations where abnormally high prices for food and other goods and services prevail.

The amount of the Differential depends on the relationship between prices and consumer practices at isolated posts and prices for the same goods and services at the major metropolitan centre considered to be the normal source of supply. It is related to average family expenditures in Canada for the range of items covered, and is payable when the local index for available items



surpasses 120 in relation to an index base of 100 at the source of supply. Studies by the Dominion Bureau of Statistics indicate that an average Canadian family in non-remote locations spends \$2500 annually on this range of items. The allowance compensates for abnormal costs over and above the first 10 per cent. Thus the allowance for a post with an index of 145 is 35% of \$2500 producing an allowance of \$875 per annum. The range of items includes costs for food, household operation, transportation, personal care, recreation, reading, tobacco and alcoholic beverages.

There are eight levels of allowance classified alphabetically from A to H. Classification A applies at posts with an index of 190 or higher and classification H, the lowest, applies where the index is over 120 but under 130. Amounts of allowances are calculated by using the mid-point of each 10 point range. Thus allowances for posts with a 142 or 148 index are accorded an index of 145 (classification F).

The table of allowances follows.

RATES OF ALLOWANCE FOR LIVING COST DIFFERENTIAL "A"

Classification of Post for Living Cost Differential "A"	Rate of Allowance			
	Salaried Employee		Hourly-Rate Employee	
	Married	Single	Married	Single
	(\$) (a year)	(\$) (a year)	(\$) (an hour)	(\$) (an hour)
A	2,125	1,275	1.02	.61
B	1,875	1,125	.90	.54
C	1,625	975	.78	.47
D	1,375	825	.66	.40
E	1,125	675	.54	.32
F	875	525	.42	.25
G	625	375	.30	.18
H	375	225	.18	.12

FUEL AND UTILITIES ALLOWANCE

This allowance is payable at some posts to employees who do not live in government-owned accommodation. It is intended to assist in shielding employees from excessive expenses for fuel and utilities caused by transportation costs and higher rates of consumption resulting from longer heating seasons and more severe climate conditions. Rates are calculated in much the same way as Living Cost Differential "A". There are nine levels in the scale of allowances, as follows:

RATES OF ALLOWANCE FOR FUEL AND UTILITIES

Classification of Post for Fuel and Utilities Allowance	Rate of Allowance			
	Salaried Employee		Hourly-Rate Employee	
	Married	Single	Married	Single
	(\$) (a year)	(\$) (a year)	(\$) (an hour)	(\$) (an hour)
A	850	510	.41	.24
B	750	450	.36	.22
C	650	390	.31	.19
D	550	330	.26	.16
E	450	270	.21	.13
F	350	210	.17	.10
G	250	150	.12	.07
H	150	90	.07	.04
I	50	30	.02	.01

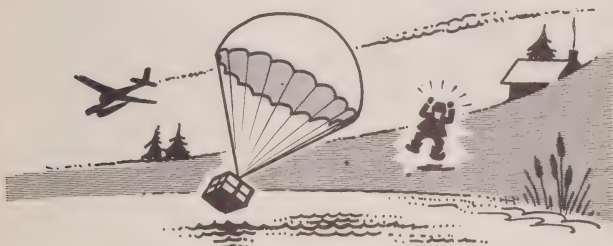


LIVING COST DIFFERENTIAL "B"

Living Cost Differential "B" is a flat rate payment of \$90 for employees with dependants who are transferred to very remote locations where there is no mar-

ried living accommodation and where the usual practice is to fulfil staffing requirements with single employees. Occasionally married men are sent to these centres if there is a shortage of supervisory personnel. They must, therefore, maintain themselves apart from their families and the payment is to assist in meeting the added cost of separate maintenance.

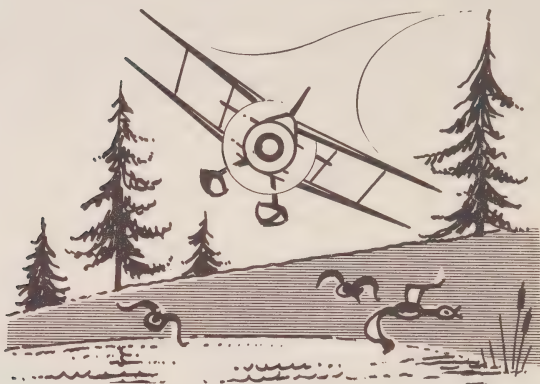
MEALS AND RATIONS



Employees assigned to posts where they are provided with meals or rations are required to pay for them, normally by deduction from salary payments. The current charge for meals is \$50 per month per adult and \$25 per child less than 10 years of age. When rations are supplied, the charge is \$35 for an adult and \$17.50 for a child less than 10 years of age. In these circumstances, the Living Cost Differential "A" is not payable because the employee is not exposed to the full impact of higher costs on account of remoteness.

Whenever it is practical, employees are encouraged to live independently. In the course of time it is intended that the practice of supplying meals or rations will be reduced to a small number of locations where this is absolutely essential. This intention is not based on any economic advantage to the employer, because Living Cost Differentials would, instead, be paid to those looking after their own needs. Rather, payment of the Living Cost Differential "A" is an attempt to encourage employees to live in a normal manner and to take care of their needs according to their own wishes. In larger settlements, this way of life is a part of sharing in the social inter-relationships in the community and of participating in its development rather than living apart.

EXTRA LEAVE BENEFITS AND TRAVEL ASSISTANCE



Employees proceeding on approved leave (except special leave) can have up to three days extra time when necessary for travelling between the place of work and the "point of departure" for the post, so that vacation or sick leave credits will not be lost on this account. Additionally, in the event of unavoidable delays at northern transportation terminals, extra travel time may be allowed.

Assistance in meeting transportation costs is also available. An employee proceeding on vacation who takes his family can be partially reimbursed for actual travelling expenses in an amount up to the cost of return air travel to and from the point of departure for the post. The employee pays the first \$85 and the employer pays the balance. Single staff also are eligible for the same benefit, and they pay the first \$50. If an employee is unavoidably delayed en route at northern terminal points, the department can reimburse him for the costs of meals and accommodation caused by the delay, unless the airline or other commercial carrier pays such expenses.

Transportation assistance for vacation or "furlough leave" is available once each fiscal year after the first five months of employment at isolated posts. However, if an employee resigns or is dismissed within five months of having received this assistance, the amount paid may be recovered by the employer.

If an employee, or a dependant, is required to make a journey to secure urgently required medical or dental treatment, the department can make payment for return transportation costs to the nearest place where adequate treatment can be obtained or to the point of departure for the post, whichever would result in the lesser expense. A claim for payment must be supported by a certificate from a doctor or dentist saying that the treatment was urgently required and could not be provided locally.

Provision is also made to pay for transportation costs if an escort for a sick employee or dependant is necessary. The department may also pay for expenses incurred for meals and accommodation for the sick person and the escort following treatment, if there is a delay in the normal return transportation either at the treatment centre or at northern terminal points.

TRAVEL AND REMOVAL EXPENSES

GENERAL

Upon appointment or transfer to an isolated post, there is provision to pay from public funds a part or all of the costs of travel and shipment of effects. Because of the remoteness of many isolated communities and the attendant economic facts of life, provision is made to pay some costs which would not be payable for appointments to non-isolated areas but, at the same time, certain limitations and conditions must be imposed to guard against unnecessarily high costs.

TRAVEL COSTS

Employees recruited for service at isolated posts for periods of less than three months may be paid travelling expenses from the "point of departure" to the isolated post. If the appointment is for more than three months but less than a year, travelling expenses to the same extent may also be paid for dependants.

Persons appointed for more than one year may be paid travelling expenses from the point of departure

to the isolated post for themselves and dependants as well as costs for shipment of household effects and luggage between the point of departure and the isolated post, within the limitations applying to employees who are transferred to isolated posts.

SHIPMENT OF HOUSEHOLD EFFECTS



Employees transferred to isolated posts where furnished or partly furnished accommodation is provided may be reimbursed for shipment of household effects to the extent of 1000 lbs. for the employee, 1000 lbs. for the first dependant and 500 lbs. for each additional dependant. Where shipment is by water the amount can be increased by 25% but, where the shipment is by air or where it might otherwise be impractical to move the full allowable weight, deputy heads of departments may wish to place further limits on the allowable weight.

EXCESS LUGGAGE

Sometimes employees may be required to take excess luggage along with them and this can be done where no household effects are being shipped or when they are being shipped by a slower mode of travel and it is

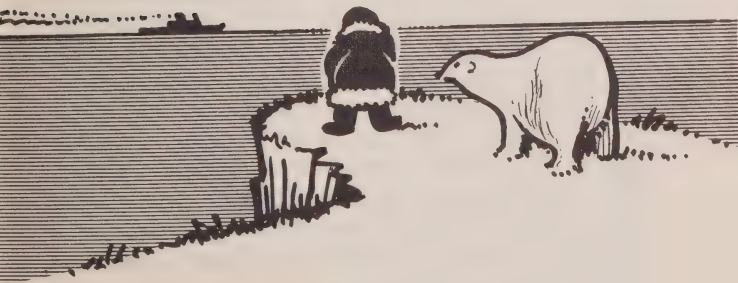
essential that some of it arrive at an earlier date. In such circumstances, charges for up to 200 lbs. may be paid but this weight would be deducted from the total allowable weight for shipment of household effects referred to earlier.

STORAGE

Where the storage of household effects is required because they cannot be shipped at public expense, provision is made to assist employees to meet reasonable costs. This includes packing, crating and moving the effects to storage; costs of storage, including standard insurance coverage, for up to 3 years; and, eventually, shipment or local cartage, as appropriate; and uncrating and unpacking when the employee recovers his goods from storage.

DEPENDANTS ARRIVING LATER

There are occasions when dependants of an employee do not accompany the employee upon assignment to an isolated post but arrive at a later date. The travelling expenses and expenses regarding household effects in such cases may be allowed to the same extent as though the dependants had accompanied the employee originally.



SOME COMMON PROBLEMS & ANSWERS

From time to time, questions arise about the application of the regulations and these are sometimes referred to the Treasury Board for consideration. Some of the questions most often asked are discussed here.

Q. Mrs. Brown (an employee) has applied for the married rate of allowance, claiming that her husband lives with her and is totally dependent upon her because an old back injury prevents him from obtaining gainful employment. The family has no other source of income apart from her salary as an employee and family allowance payments for two children; a girl, age 15, attending school in Edmonton, and a boy, age 7, attending the local school.

A. *Mrs. Brown can claim married status by reason of her husband's dependency upon her if she provides evidence from a qualified medical practitioner that her husband is wholly dependent upon her by reason of physical infirmity. A husband can only be allowed dependant status if it is because of mental or physical infirmity.*

However, let us assume that Mrs. Brown cannot provide the medical evidence and consider the status of the children. The first child, attending school in Edmonton, cannot qualify as a dependant because one of the requirements for dependant status is that the person live with the employee. Occasional visits home for Summer, Christmas and Easter or Winter vacation periods are not sufficient to establish continuing eligibility, but Mrs. Brown could claim the girl as a dependant during the actual periods of such visits.

The second child, being under 21, dependent upon Mrs. Brown for support and residing with her fulfils all the requirements for dependant status. She can, therefore, claim the married rate of allowance.

Q. Tom Jones was invited to accept a transfer to Zero River. Rather than resign, he accepted the invitation but his wife decided against going with him in preference to remaining in their present home town where she could carry on with her job and visit regularly with her family. Later she changed her mind, thought about packing and called his Department about her expenses. Could they pay?

A. *Yes, the Department can pay and probably will in these circumstances. However, some judgment can be used. For example, if Mrs. Jones decided to join her husband only for the last months of a tour of duty in isolation, they might refuse payment. Nevertheless, the employer would, in most cases, pay for costs of travel and removal to the same extent as if the dependant had accompanied the employee initially.*

Q. Another employee was single when posted to Zero River but later came out on vacation and married. His department told him that his wife's expenses could not be paid. Is that correct?

A. *Yes. Expenses are only allowed for someone who was a dependant at the time of initial transfer or appointment. However, the employee is eligible for the married rate of allowance and the wife is accorded dependant status for all other provisions of the Regulations upon her arrival at the isolated post.*

Q. An employee is planning a vacation but his plans do not require him to travel to his "point of departure". Does this disqualify him from getting assistance in meeting the cost of transportation?

A. *No. Assistance is available to the extent of actual travelling expenses up to the amount of return air travel costs to the point of departure, less an abate-*

ment of \$50 (single) and \$85 (married). The assistance is not dependent upon passing through the point of departure—you can go north, south, east, west (or straight up) and still be eligible for the assistance.

Q. When a man and his wife are both employees of the Federal Government, is each entitled to allowance as a “single” employee?

A. *Yes. Moreover, if there are other dependants living with them, one could claim married status. It should be noted here that in such circumstances, neither of the two employees has dependant status in relation to the other for purposes such as travel assistance and that Fuel and Utilities Allowances in one household cannot exceed the appropriate married rate.*

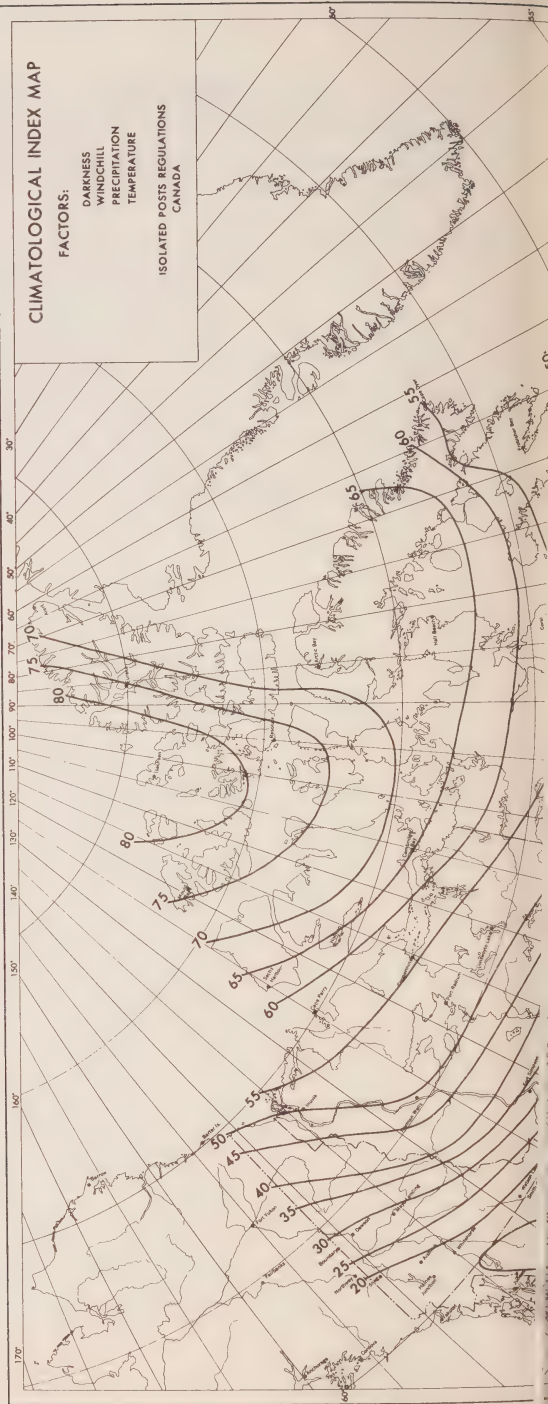
NOTES

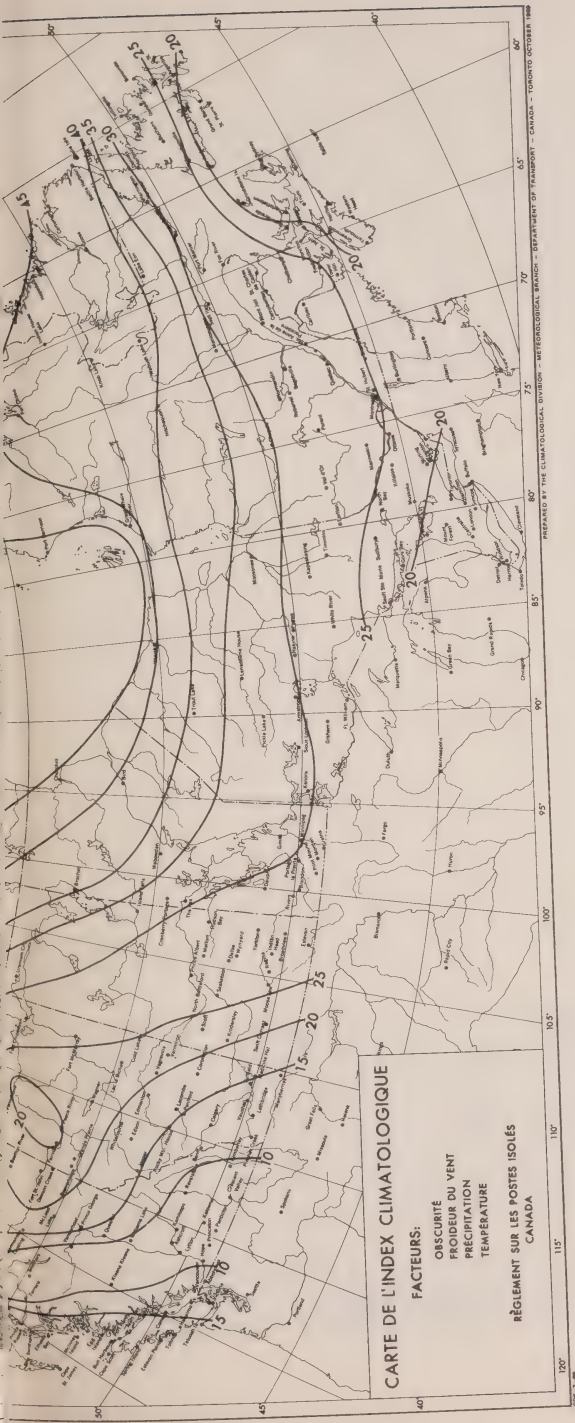
CLIMATOLOGICAL INDEX MAP

FACTORS:

- DARKNESS
- WINDCHILL
- PRECIPITATION
- TEMPERATURE

ISOLATED POSTS REGULATIONS
CANADA





CARTE DE L'INDEX CLIMATOLOGIQUE

FACTEURS:

- OBSCURITÉ
- PRODEUR DU VENT
- PRECIPITATION
- TEMPÉRATURE

RÈGLEMENT SUR LES POSTES ISOLÉS
CANADA

PREPARED BY THE CLIMATOLOGICAL DIVISION - METEOROLOGICAL BRANCH - DEPARTMENT OF TRANSPORT - CANADA - TORONTO OCTOBER 1968

NOTES

Q. Lorsqu'un homme et son épouse sont tous deux employés du gouvernement fédéral, est-ce que chacun est admissible à des indemnités à titre d'employé «célibataire»?

R. Oui. De plus s'il y a d'autres personnes à charge qui habitent avec eux, l'une d'elles pourrait réclamer l'indemnité de personne mariée. A noter ici que dans ces circonstances, aucun des deux employés n'a le statut de personne à charge par rapport à l'autre à des fins comme l'aide au voyage et que les indemnités de combustible et de services de ville dans un seul foyer ne peuvent dépasser l'indemnité appropriée de personne mariée.

toutes les conditions de personne à charge et elle peut donc demander l'indemnité au taux des personnes mariées.

Q. Arthur Leblanc s'est vu offrir une mutation à la Rivière Z. Plutôt que de démissionner, il s'est rendu à l'invitation, mais sa femme a refusé de partir avec lui, préférant demeurer dans leur ville actuelle où elle pourrait conserver son emploi et voir sa famille régulièrement. Plus tard, elle a changé d'idée, a décidé de faire ses bagages et elle a finalement appelé le ministère de son mari au sujet des dépenses. Le ministère peut-il payer?

R. Oui, il peut payer et, dans les circonstances, il paiera probablement. Il faut toutefois user de discernement. Par exemple, si madame Leblanc décidait de rejoindre son mari seulement pour les derniers mois de son affectation à un poste isolé, le ministère pourrait refuser d'effectuer le paiement. Néanmoins, l'employeur paierait, dans la plupart des cas, les frais de voyage et de déménagement de la même façon que si la personne à charge avait accompagné l'employé au début.

Q. Lors de son affectation à la Rivière Z, un autre employé était célibataire mais par la suite, il est parti en vacances et s'est marié. Son ministère lui a dit que les dépenses de son épouse ne pourraient être payées. Est-ce bien exact?

R. Oui. Les dépenses ne sont payées que pour quelqu'un qui était à charge au moment de l'affectation ou de la mutation. Toutefois, l'employé est admissible au taux d'indemnité des gens mariés et l'épouse bénéficie du statut de personne à charge pour toutes les autres dispositions du Règlement lorsqu'elle arrive au poste isolé.

Q. Un employé fait des projets de vacances, mais ces derniers ne prévoient pas qu'il doive se rendre à son «point de départ». Cela l'empêche-t-il d'obtenir une contribution au transport?

R. Non. L'aide disponible à raison des dépenses de voyage réelles, sans dépasser le coût du voyage par air, aller et retour, jusqu'au point de départ (moins une déduction de \$50 (une personne) ou de \$85 (une famille)). L'aide financière ne dépend pas du passage par le point de départ. L'employé peut aller dans n'importe quelle direction et être encore admissible à l'aide financière.

PROBLÈMES COURANTS

RÉPONSES

ET

De temps à autre, des questions soulevées par l'application du Règlement sont renvoyées au Conseil du Trésor pour qu'il les étudie. Nous traitons ci-dessous quelques-unes des questions qui reviennent le plus fréquemment:

Q. Madame Roy, employée, a demandé une indemnité au taux prévu pour les personnes mariées, alléguant que son mari vit avec elle et qu'il est complètement à sa charge parce qu'une ancienne blessure au dos l'empêche d'obtenir un emploi rémunérateur. La famille n'a pas d'autre source de revenu que son traitement et les allocations familiales pour deux enfants, une fille de 15 ans qui fréquente l'école à Edmonton et un garçon de sept ans qui fréquente l'école locale.

R. Madame Roy peut demander l'indemnité de personne mariée parce que son mari est à sa charge, si elle fournit une attestation d'un médecin qualifié selon laquelle son mari est entièrement à sa charge à cause d'une déficience physique. Un mari ne peut être compté comme personne à charge que pour cause de déficience physique ou mentale.

Supposons cependant que madame Roy ne puisse fournir l'attestation médicale et considérons la situation des enfants. Le premier enfant, qui va à l'école à Edmonton, ne peut être considéré comme personne à charge car l'une des conditions pour être une personne à charge est de vivre avec l'employé. Des visites occasionnelles aux vacances d'été, de Noël, de Pâques ou d'hiver ne suffisent pas à établir une admissibilité permanente, mais madame Roy pourrait prétendre que sa fille est à sa charge pendant les périodes où la fille visite la mère. Le deuxième enfant a moins de 21 ans, il est à la charge de madame Roy et réside avec elle; il remplir

Lorsque des effets ménagers doivent être entreposés parce qu'ils ne peuvent être expédiés aux frais de l'État, il y a une disposition qui prévoit une aide financière aux employés destinée à couvrir des frais raisonnables. Cela comprend l'emballage, la mise en cageots et le déménagement des effets à l'entrepôt, les frais d'entreposage, y compris une police d'assurance usuelle valable pendant trois ans au maximum; et, finalement, l'expédition ou le camionnage local selon le cas; et la sortie des cageots et le déballage lorsque l'employé récupère ses biens entreposés.

PERSONNES À CHARGE ARRIVANT PLUS TARD

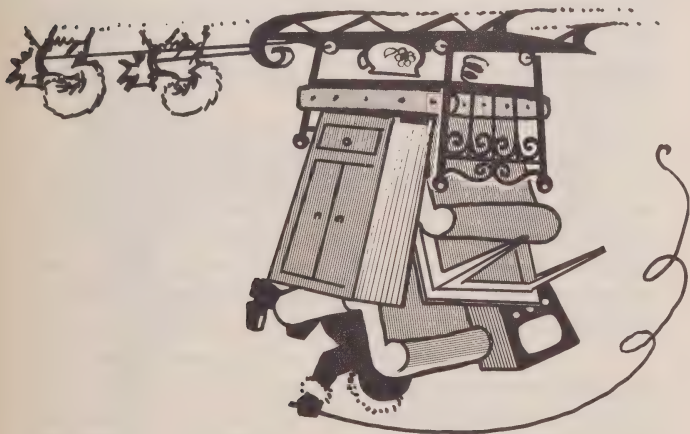
Parfois, les personnes à la charge de l'employé ne l'accompagnent pas lors de son affectation à un poste isolé, mais viennent le rejoindre plus tard. Les frais de voyage et les frais à l'égard des effets ménagers sont alors permis dans la même mesure que si les personnes à charge avaient accompagné l'employé au moment de son affectation.



Parfois, des employés sont tenus d'apporter avec eux des bagages excédentaires et cela peut se faire en l'absence d'expédition d'effets ménagers ou lorsque ces derniers sont expédiés par un moyen de locomotion plus lent, et qu'il est nécessaire qu'une partie de ces effets arrive plus tôt. En de telles circonstances, on peut payer les frais jusqu'à 200 livres, mais ces 200 livres ne doivent pas être considérées comme étant en sus de la limite totale mentionnée ci-haut pour l'expédition des effets ménagers.

BAGAGES EXCÉDENTAIRES

Les employés mutés à des postes isolés où il leur est fourni un logement meublé ou partiellement garni, peuvent être remboursés pour l'expédition d'effets ménagers jusqu'à 1,000 livres pour l'employé, 1,000 pour la première personne à sa charge. Dans le cas d'une expédition maritime, le montant peut être majoré de 25 p. 100, mais dans le cas d'une expédition aérienne, ou lorsqu'il ne serait guère pratique par ailleurs de déménager tout le poids permis, les sous-chefs des ministères pourront fixer d'autres limites au poids permis.



EXPÉDITIONS D'EFFETS MÉNAGERS

ainsi que les frais d'expédition des effets ménagers et des bagages entre le point de départ et le poste isolé dans les limites prescrites aux employés qui sont mutés dans des postes isolés.

Les employés recrutés pour travailler à des postes isolés pendant des périodes inférieures à trois mois peuvent se faire payer leurs frais de voyage du « point de départ » au poste isolé. Si la nomination est pour plus de trois mois mais moins d'un an, les frais de voyage peuvent être payés dans la même mesure pour les personnes à charge. Les personnes nommées pour plus d'un an peuvent se faire payer leurs frais de voyage du « point de départ » au poste isolé pour elles-mêmes et les personnes à charge.

FRAIS DE VOYAGE

Lors d'une nomination ou d'une mutation à un poste isolé, certaines dispositions prévoient le paiement intégral ou partiel des frais de voyage et d'expédition des effets ménagers sur les deniers publics. En raison du caractère éloigné de certaines localités isolées et de la situation économique qui en résulte, on prévoit le paiement de certaines dépenses, paiement qui ne serait pas effectué dans le cas de nomination à des régions non isolées et, par ailleurs, certaines restrictions et conditions s'imposent pour prévenir des coûts inutilement élevés.

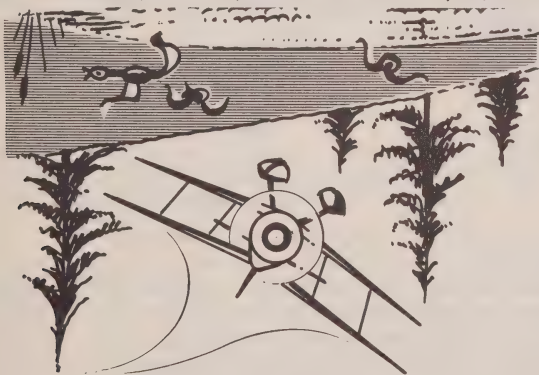
GÉNÉRALITÉS

FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉMÉNAGEMENT

Si un employé ou une personne à sa charge est tenue de faire un voyage pour obtenir d'urgence un traitement médical ou dentaire, le ministère peut rembourser les frais de transport aller et retour à l'endroit le plus proche où un traitement approprié est disponible ou au « point de départ » pour le poste, suivant celle des deux destinations qui occasionne le moins de frais. Toute demande de remboursement doit être appuyée d'une attestation d'un médecin ou d'un dentiste établissant que le traitement était urgent et ne pouvait être dispensé sur place. On prévoit également le paiement des frais supplémentaires de transport si l'employé ou la personne à charge malade doit être accompagnée, et le ministère peut aussi défrayer les repas et le logement après le traitement, s'il y a un retard dans le voyage de retour normal, soit au centre de traitement, soit aux terminus septentrionaux.

L'employeur peut recouvrer le montant qu'il a versé. destitué dans les cinq mois après avoir reçu cette aide, isolés. Cependant, si un employé démissionne ou est neté, après les cinq premiers mois d'emploi à des postes port dans le cas de congés annuels ou de congés d'ancien- Une fois par année financière, on fournit une aide au trans- Un autre transporteur commercial ne paie ces dépenses. le retard, à moins, évidemment, que la ligne aérienne ou lui rembourser les frais de repas et d'hôtel provoqués par inévitables à des terminus septentrionaux, le ministère peut cours de route, un employé est retardé pour des raisons et elles paient les cinquante premiers dollars (\$50). Si, en seules sont également admissibles à la même prestation, lars (\$85) et l'employeur paie le solde. Les personnes retour. L'employé paie les quatre-vingt-cinq premiers dol- du voyage par air au « point de départ » pour le poste et leurs dépenses de voyage réelles à concurrence du coût avec leur famille peuvent être partiellement remboursés de frais de transport. Les employés qui partent en vacances L'employé peut également obtenir une contribution aux aux employés du temps de voyage supplémentaire.

inévitable à des terminus septentrionaux, on peut accorder vacances ou de maladie. En outre, advenant des retards le « point de départ » pour le poste sans perdre de congé de plémentaires pour se déplacer entre l'endroit de travail et d'un congé spécial) peuvent avoir jusqu'à trois jours sup- Les employés partant en congé autorisé (exception faite



CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES ET FRAIS CONNEXES

participation à la corrélation sociologique de la collectivité et à son essor, en sorte que l'employé ne vit plus dans l'isolement.

Lorsque la chose est faisable, on encourage les employés à subvenir à leurs propres besoins et, à la longue, on se propose de restreindre la coutume de fournir des repas ou des rations à un petit nombre d'endroits où c'est absolument indispensable. Cet objectif ne recherche pas un avantage économique pour l'employeur, car ceux qui subviennent à leurs propres besoins bénéficieraient à la place de différentiels du coût de la vie. Il provient plutôt de l'intention de laisser les employés mener une vie normale et pourvoir à leurs besoins comme ils l'entendent. Dans les centres importants, ce mode de vie fait partie de la

à l'éloignement.

«A» n'est pas payable parce que l'employé n'a pas à supporter en totalité l'incidence de coûts plus élevés dus Dans ces circonstances, le différentiel du coût de la vie par adulte et de \$17.50 par enfant âgé de moins de 10 ans. Quand les rations sont fournies, l'imputation est de \$35 par adulte et de \$25 par enfant âgé de moins de 10 ans. L'imputation normale pour les repas est de \$50 par mois au moyen de retenues sur les paiements de traitement. rations sont fournis sont tenus de les payer, d'ordinaire Les employés affectés à des postes où les repas ou les



REPAS OU RATIONS

Le différentiel du coût de la vie «B» est un paiement au taux uniforme de \$90 à l'intention des employés ayant des personnes à leur charge qui sont mutés à des endroits très éloignés où il n'existe pas de logements pour gens mariés et où l'on affecte généralement des célibataires. On envoie parfois des gens mariés à ces endroits lorsqu'il y a une pénurie de cadres. Ils doivent donc vivre séparés de leurs familles; le paiement a pour but de les aider à assumer les frais supplémentaires découlant d'un tel arrangement.

DIFFÉRENTIEL DU COÛT DE LA VIE «B»

INDEMNITE D'ENVIRONNEMENT

L'admissibilité à cette indemnité est une condition fondamentale qui préside à toutes les autres dispositions du Règlement sur les postes isolés; cette indemnité est payable chaque fois qu'un endroit est considéré comme suffisamment éloigné et ingrat pour être classé comme isolé. Si un employé n'est pas admissible à l'indemnité d'environnement, il n'est pas admissible à toute autre indemnité payable en vertu du Règlement sur les postes isolés et les autres dispositions du Règlement ne s'appliquent pas à lui.



La façon de déterminer si un endroit est isolé, et dans quelle mesure il l'est, est établie en considérant d'abord s'il est suffisamment éloigné et ingrat pour être inclus dans le Règlement sur les postes isolés.

En règle générale, un endroit n'est pas considéré comme isolé s'il est relié par une route praticable en toute saison à une région urbaine construite de 10,000 habitants dans un rayon de 100 milles, ou à une région urbaine construite de 50,000 habitants dans un rayon de 200 milles.

La classification des postes est le fruit de l'évaluation de quatre facteurs. Deux facteurs prépondérants sont la population et le climat. On cote la population: de 5 points pour les localités de 7,500 à 9,999 habitants, à 70 points pour les localités de moins de 25 habitants. Le climat est évalué d'après une carte dressée à cette fin sur laquelle sont portées les caractéristiques défavorables du climat canadien (obscurité, froidueur du vent, précipitation et température). Deux facteurs secondaires entrent également en ligne de compte. Le premier veut que tous les endroits situés au-delà de la limite septentrionale des arbres reçoivent 20 points et, en dernier lieu, les endroits extrêmement isolés qui sont inaccessibles en cas d'urgence pendant le gel et le dégel reçoivent 20 points.

Vancouver	Sudbury	Fort William	Ville de Québec
Edmonton	Timmins	Toronto	Moncton
Calgary	North Bay	Ottawa	Halifax
Saskatoon	Port Arthur	Montréal	St. John's
Winnipeg			

*NOTA: L'expression «point de départ» désigne en prenant celui de ces endroits qui est le plus proche du bureau principal de l'employé en suivant l'itinéraire le plus pratique à partir ou à destination de ce bureau principal.

isolés ou en être radies.

des endroits auxquels s'applique le Règlement sur les postes ordre d'idées, des endroits peuvent être ajoutés à la liste ments survenus dans les conditions locales. Dans le même sujets à des rajustements que peuvent justifier les change- Les niveaux des indemnités pour chaque poste isolé sont «B» et de l'indemnité de combustible et de service de ville. coût de la vie «A», du différentiel du coût de la vie s'agit de l'indemnité d'environnement, du différentiel du voir jusqu'à quatre catégories d'indemnités en espèces. Il Les employés travaillant à des postes isolés peuvent rece-

INDEMNITE EN ESPECES

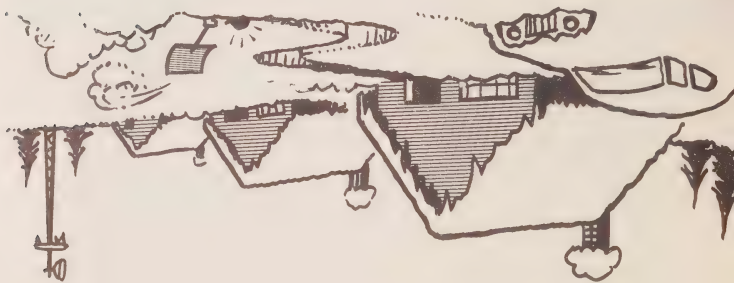
entre les taux, soit 20 cents l'heure.

somme de ses indemnités serait réduite de la différence pour un travail rémunéré à \$3.25 l'heure à Edmonton. La travaillant dans le nord de l'Alberta gagne \$3.45 l'heure «départ»* pour leur poste isolé. Par exemple: un employé taux payable pour le même genre de travail au «point de d'un rajustement si leur taux de rémunération dépasse le reçoivent également des indemnités pouvant faire l'objet des fonctions analogues. Les employés payés à l'heure aux heures de travail d'un employé à plein temps exerçant selon la proportion de leurs heures de travail par rapport Les employés à temps partiel reçoivent des indemnités mandé, pour congé pour cause de maladie ou de blessure, limites dans les cas d'absences prolongées en service com- pendant son service à un poste isolé, bien qu'il existe des service et pour les périodes de congé payé approuvées pour toute journée pendant laquelle un employé est de Autrement, en règle générale, les indemnités sont payables laquelle l'autre indemnité est versée.

ment ne peuvent être versées pendant la période pour semestre scolaire. Dans de tels cas, les indemnités d'isole- famille à son ancien lieu de résidence jusqu'à la fin d'un

DISPOSITIONS DU RÉGLEMENT SUR LES POSTES ISOLÉS

INDEMNITÉS—RENSEIGNEMENTS D'ORDRE GÉNÉRAL



Les indemnités sont versées au taux des gens mariés et à celui des célibataires. Pour être admissible au taux des personnes mariées, un employé doit avoir une personne à sa charge habitant avec lui au poste isolé. Une personne à charge est une épouse, un enfant ou un enfant né d'un autre lit qui est âgé de moins de vingt et un ans et souffre d'une déficience physique ou mentale et qui est à la charge de l'employé. Peuvent aussi être considérés comme personnes à charge les autres parents faisant partie du ménage de l'employé et qui sont entièrement à la charge de celui-ci en raison d'une déficience physique ou mentale. Tous les autres employés et les personnes engagées pour moins de trois mois sont considérés comme célibataires, indépendamment de leur état civil réel.

Les indemnités sont calculées de la même manière que le traitement pour la durée normale de travail; lorsqu'un employé a droit au traitement d'une partie d'une période de paie, le montant à verser est calculé de la même façon que le traitement pour les périodes fractionnées.

Dans certaines conditions, certains employés peuvent recevoir une autre forme d'indemnité qui n'a pas de rapport avec les fonctions de leur poste. Ainsi, on peut verser une indemnité de séparation lorsqu'un employé a laissé sa

AVANT-PROPOS

La présente brochure a pour objet de vous mettre au courant des dispositions générales du Règlement sur les postes isolés relatives aux modalités, conditions et présentations spéciales. Le règlement, qui s'applique à tous les employés en poste dans des endroits recués du Canada, a été considérablement remanié à la suite de consultations tenues entre les représentants des employeurs et ceux des employés au Conseil national mixte.

Cette brochure, destinée à votre usage personnel, est à la disposition de tous les employés travaillant à des postes isolés. Pour tous renseignements complémentaires, n'hésitez pas à consulter votre agent du Règlement ou votre gestionnaire local. Des exemplaires du Règlement sur les postes isolés peuvent s'obtenir dans tous les postes.

Rémunération et
conditions de travail
Direction de la politique
du personnel
Conseil du Trésor

Mars 1970



CANADA

© Droits de la Couronne réservés
En vente chez l'Imprimeur de la Reine, à Ottawa,
et dans les librairies du Gouvernement fédéral

HALIFAX

1735, rue Barrington

MONTREAL

Edifice Aterna-Vie, 1182 ouest, rue Ste-Catherine

OTTAWA

Edifice Daly, angle Mackenzie et Rideau

TORONTO

221, rue Yonge

WINNIPEG

Edifice Mall Center, 499, avenue Portage

VANCOUVER

657, avenue Granville

ou chez votre libraire.

Prix: 60 cents N° de catalogue: BT46-170

Les prix sujet à changement sans avis préalable

Imprimeur de la Reine pour le Canada

Ottawa 1970

Dispositions du règlement sur les postes isolés

